

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ  
CENTRO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE PSICOLOGIA DO TRABALHO**

**SANDRA ANGELITA PINTO**

**ANÁLISE DAS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O  
TRABALHADOR ASSEDIADO APÓS A REVELAÇÃO DA VIOLÊNCIA SOFRIDA**

**CURITIBA**

**2011**

**SANDRA ANGELITA PINTO**

**ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O  
TRABALHADOR ASSEDIADO APÓS A REVELAÇÃO DA VIOLÊNCIA SOFRIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Psicologia do Trabalho.

Orientadora: Prof. Dra. Maria Virginia  
Filomena Gremasco

**CURITIBA**

**2011**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO



# Termo de Aprovação

Declaramos para fins de depósito legal que **Sandra Angelita Pinto** apresentou a Monografia intitulada “**Análise das Consequências do Assédio Moral para o Trabalhador Assediado após a revelação da Violência Sofrida**” como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho da Universidade Federal do Paraná. A monografia foi avaliada e considerada **APROVADA** por banca constituída pelos professores do Curso.

Curitiba, 01 de Junho de 2013

Profa. Dra. Iara Picchioni Thielen  
Coordenadora do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho  
FUNPAR CNPJ 78.350.188/0001-95

ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO – UFPR  
Praça Santos Andrade, 50 – 1º andar – sala 114  
E-mail: psicotrabalho@ufpr.br  
Telefone: 3310-2746

Especialização em Psicologia do Trabalho  
Universidade Federal do Paraná  
Departamento de Psicologia – SCHLA – PRPPG

**SANDRA ANGELITA PINTO**

**ANÁLISE DAS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O  
TRABALHADOR ASSEDIADO APÓS A REVELAÇÃO DA VIOLÊNCIA SOFRIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Psicologia do Trabalho.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Professor 1

Instituição 1

---

Professor 2

Instituição 2

---

Professor 3

Instituição 3

Curitiba, 10 de novembro de 2011.

Dedico este trabalho especialmente aos  
meus pais Ataide e Ana Sirlei (*in*  
*memoriam*)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a professora Virginia Cremasco, pelo incentivo e apoio acadêmico para a realização de mais este passo no meu caminho profissional.

Meu agradecimento a minha família, meu pai, meus irmãos, cunhada e sobrinho que tantas vezes ouviu a tia madrinha, dizer que não ia levá-lo passear porque estava lendo para fazer o trabalho.

Aos meus amigos de longa data pela força e momentos de descontração que ajudavam a renovar o espírito e é claro a todos os colegas que por longos sábados se uniram pelo mesmo objetivo, buscar conhecimento e também passaram pela ansiedade de demonstrar o aprendizado de forma impecável na conclusão de curso.

Em especial a você mãezinha amada que sempre incentivou que buscássemos conhecimentos para sermos pessoas melhores neste mundo, que sempre comemorou nossas conquistas com um orgulho que só uma mãe que ama imensamente seus filhos acima de todos os seus defeitos sabe ter.

Ao Senhor meu Deus, pelo dom da vida, da sabedoria e pela oportunidade de encarar mais este desafio, pois se ELE nos coloca frente a uma batalha é porque acredita que podemos vencer, cabe a nós decidirmos se lutamos ou desistimos.

Somos feitos de carne, mas temos de  
viver como se fôssemos de ferro.  
(Sigmund Freud)

## RESUMO

O trabalhador teve que se adaptar às mudanças através dos tempos, desta forma acabou por potencializar algumas características, como por exemplo: ser mais multifuncional, independente, competitivo e qualificado, e é neste contexto que surge o assédio moral, seja, por motivos, raciais, religiosos, deficiência física, orientação sexual, opção político sindical, ou por traços de personalidade que sobressaem ao assediador como afronta. A vítima que consegue se manifestar e revelar a ocorrência tem maiores chances de se reestabelecer e voltar ao sua rotina, profissional e social, minimizando as sequelas causadas pelos ataques que vão de simples indisposição ao suicídio, conforme o lapso temporal que são submetidas. Atualmente as organizações e especialistas da área como psicólogos, médicos, advogados e líderes sindicais, buscam cada vez mais subsídios para coibir ações dessa natureza, bem como, incentivam a vítima a buscar defesa, quebrando esse pacto e silêncio coletivo que se instaura entre os colegas, denunciando não só empresas e organizações como também o próprio causador do assédio.

**Palavras-chave:** assédio moral, vítima, defesa.



## **ABSTRACT**

The employee had to adapt to changes through the times, and because of this he enhanced some characteristics, such as: to be more multifunctional, independent, competitive and qualified. And, is in this context that moral harassment, for reasons of race, religion, physical disability, sexual orientation, political union, or personality traits that stand out as an affront to the harasser. The victim who is able to manifest and reveal the occurrence has greater possibilities to re-establish and return to his professional and social routine, minimizing the consequences caused by the attacks that range from a simple unwillingness to commit suicide, according to the lapse that are submitted. Currently, organizations and experts such as psychologists, doctors, lawyers and union leaders, are increasingly seeking to subsidize to restrain such action, as well as encourage the victim to seek defense, to break that collective silence covenant which is established between colleagues, denouncing not only companies and organizations as well as the harasser

**Key-words:** Moral harassment, victim, defense.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art.	- Artigo
CAT	- Comunicado de Acidente de Trabalho
CID	- Código Internacional de Doenças
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CFM	- Conselho Federal de Medicina
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
DRT	- Delegacia Regional do Trabalho
d.C	- depois de Cristo
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
PL	- Partido Liberal
PT	- Partido Trabalhista
SESMT	- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
(SIC)	O que significa

## SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	i
AGRADECIMENTOS .....	II
EPÍGRAFE.....	iii
RESUMO .....	iv
ABSTRACT.....	vi
LISTA DE ABREVIATURAS .....	viii
SUMÁRIO.....	ix
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	12
1.2 OBJETIVOS.....	14
<b>1.2.1 Objetivo geral.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2 Objetivo específico.....</b>	<b>14</b>
1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	14
<b>2. FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>15</b>
2.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO.....	15
2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGO.....	16
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
<b>2.3.1 Competências e habilidades .....</b>	<b>18</b>
<b>2.4 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>20</b>
2.5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL .....	24
2.6 AÇÕES DE ASSÉDIO MORAL .....	25
<b>2.6.1 Exemplos.....</b>	<b>26</b>
2.7 IDENTIFICAÇÃO DO ASSEDIADOR .....	26
2.8 O ASSEDIADO .....	28
<b>2.8.1 Reações do trabalhador enquanto assediado .....</b>	<b>29</b>
<b>3. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>30</b>
3.1 PARA A VÍTIMA.....	30
3.2 PARA AS ORGANIZAÇÕES .....	34

<b>3.2.1 Custos tangíveis .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.2 Custos intangíveis.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3 PARA A SOCIEDADE .....</b>	<b>35</b>
<b>4. MEDIDAS RECONHECIDAS CONTRA O ASSEDIADO MORAL .....</b>	<b>36</b>
<b>5 BASE JURÍDICA.....</b>	<b>39</b>
<b>5.1 NEXO CAUSAL .....</b>	<b>43</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento no sistema de trabalho ocorrido nas últimas décadas muitas vezes propicia a prática de atitudes hostis pelo empregador que, na ânsia de obter lucros e benefícios maiores para si, esquece que, por detrás do trabalhador, está um ser humano munido de sentimentos, vontades e direitos que devem ser respeitados.

Diante da fragilidade de suportar processos cada vez mais agressivos e competitivos, o trabalhador vem desenvolvendo frequentemente uma série de doenças psicossomáticas que se tornam públicas muitas vezes por intermédio do que conhecemos como assédio moral.

O tema assédio moral vem sendo debatido e estudado por profissionais como médicos, advogados, sociólogos, entre outros, cada vez mais preocupados com o impacto na vida do trabalhador, na organização e na sociedade em geral, especificamente a Psicologia do Trabalho e a Ergonomia têm proposto diversos métodos de análise do trabalho e dos acidentes.

Os conceitos apresentados para caracterizar o assédio moral começam a se diversificar, considerando a cultura do país que os divulga, todavia observa-se de maneira geral que o assédio moral é caracterizado pela intencionalidade da conduta, tendo o cuidado de não confundir com divergências cotidianas ao ambiente de trabalho.

A urgência com que cada vez mais, temos que nos adaptar expõe o trabalhador a situações de autonomia, flexibilidade, competitividade, criatividade e qualidade, onde nem sempre ele está preparado para reagir, neste mundo a nova tônica das relações de trabalho penalizam quem não consegue acompanhar, todavia esta penalização acabou por se tornar desumana.

O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam

causar danos e degradação ao ambiente de trabalho, muitas vezes praticadas de forma velada e por longos períodos.

Muito tem se discutido quanto à forma como tais situações perdem seu contexto e passam a ser vistas como agressões. A luta pelos direitos de dignidade do trabalhador tem conseguido vitória com base jurídica e inclusive e recolocação no mercado de trabalho do profissional marginalizado.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

O objetivo da presente pesquisa é aprofundar o entendimento do assédio moral desde o início velado, passando pela consciência da vítima e sua reação uma vez que esse tema é praticado mais frequentemente do que se divulga. Utiliza-se como figura ilustrativa do tema o relato de caso publicado no livro: *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional*, organizado por Lis Andrea P. Soboll e Thereza Cristina Gosdal, (2009).

O presente estudo sobre assédio moral trará num primeiro momento a origem do termo e sua discussão a nível mundial, bem como seu conceito perante a legislação brasileira que, infelizmente não tem uma normativa nacional definida, contamos apenas com algumas aprovações municipais e outros poucos projetos regionais de lei em andamento, mas que, acabam barrados na burocracia.

A fundamentação teórica, sobretudo, se baseará nos estudos realizados pela pesquisadora brasileira Barreto (2000) e a francesa, internacionalmente reconhecida como vitimóloga, ou seja, especialista no assunto, Hirigoyen (2002).

Este estudo foi dividido em capítulos, no primeiro se apresenta a necessidade do referido estudo e o que se pretende esclarecer, no capítulo 2 a fundamentação teórica rica em argumentos das principais fontes de referências sobre o tema, na sequência, discutiremos os principais sintomas presentes nos casos de assédio moral, suas manifestações e resultados, bem como o que se tem feito para resgatar

este trabalhador marginalizado. O capítulo 4 trará formas de combate à banalização do assédio moral e o que se tem feito legalmente para coibir o abuso do termo apenas com fim lucrativo, fechando com o capítulo 5 que apresenta as considerações finais acerca da pesquisa.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as consequências do assédio moral para o trabalhador, assediado após a revelação da violência sofrida.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar as atitudes mais comuns de apresentação do assédio moral nas organizações;
- ✓ Caracterizar o impacto do assédio moral na saúde e vida do trabalhador;
- ✓ Demonstrar as ações efetuadas por organizações com o intuito de coibir o assédio moral entre seus trabalhadores.

## 1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o embasamento desse estudo, foram utilizadas fontes de informações para revisão e reprodução, como, livros, revistas e periódicos; artigos científicos, teses, dissertações e monografias disponibilizadas para consulta pública através da internet – rede de informações alimentada universalmente sobre diversos assuntos, trazendo de imediato os mais variados posicionamentos e situações do dia a dia, bem como fatos inusitados ou isolados pelo mundo, bem como sites específicos originados no tema assédio moral no trabalho e, leis e escritos jurídicos utilizados em discussão sobre o tema, e ainda, exemplo verídico de caso já discutido e publicado que, por muitas vezes são tidos como prática normal perante a sociedade.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO

A palavra trabalho vem do latim, “*tripalium*”, instrumento feito de três paus aguçados com ponta de ferro, no qual os agricultores batiam cereais para processá-los. Paralela a esta definição, é a de que a origem é do verbo latim “*trepaliare*” ato de tortura imposto aos cristãos por meio de estacas de madeira como forma de punição levando ao padecimento (CARMO, 1992).

Existem outras definições como da língua grega “*ponos*” referência à penalidade, independente de sua origem, esta sempre associada a esforço, sofrimento.

Também foi citado e associado à punição na bíblia, “*Comerás o teu pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra de que foste tirado, porque és pó, e pó te hás de tornar*” (Gn. 3: 1).

Na Antiguidade, era atividade para os não nobres e escravos, representando uma condição social, diferenciando do laboro que era considerado processo de transformação da natureza para satisfação das necessidades vitais do indivíduo, ou seja, trabalho não era associado à fonte de riqueza para o homem.

A partir do século XVIII, passou a ver o interesse pelo trabalho como virtude, sendo condenado o ócio e, com a reforma protestante o trabalho passou a ser visto como forma de salvação.

De acordo com o dicionário *online*, trabalho é uma atividade física ou intelectual realizada pelo ser humano.

A noção de carga de trabalho está relacionada com o conceito de tarefa e atividade (trabalho real) o que irá determinar maior ou menor envolvimento do trabalhador, nesta ótica, Ferreira (2001), classifica essas duas dimensões como vetores de carga de trabalho.



Segundo Wisner (1994), a carga de trabalho é dividida em física e mental. A Carga física (cognitiva) é percebida por posturas ou gestos, claramente avaliada, sendo que a mental (psíquica) é a mais difícil ficando muitas vezes prejudicada sua avaliação por se tratar de processos como concentração, memorização, etc.

## 2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGO

Com origem na língua inglesa por volta de 1.400 d.C., emprego foi definido como tarefa, somente a partir do século XIX foi associado a trabalho fabril, industrialização.

Segundo Souza (1981), emprego é a relação do indivíduo e uma organização onde uma tarefa produtiva é realizada pela qual recebe rendimentos e bens ou serviços sendo passíveis de transação de mercado.

Bridges (1995, p.19), conceitua que a origem da palavra seria *job* ou *gob* respectivamente significam emprego e bocado. Inicialmente traduzida seria algo como pedacinho, todavia com o passar do tempo passou a significar monte ou grandes montes, referindo-se a montes de estrume.

Divulga ainda Bridges (1995), que os empregos tornaram-se tanto comuns quanto importantes, passando a ser caminho disponível para a segurança, sucesso e satisfação das necessidades de sobrevivência. Portanto, passou a ser categoria dominante, na qual o indivíduo só é considerado de valor perante a sociedade de acordo com o *status*, apresentando vínculo formal que determinará seu grau de consumo.

## 2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO

Os seres humanos, a partir de certo ponto de evolução natural (biológica) tornaram-se biologicamente aptos à realização de uma atividade denominada “trabalho”. Hoje em dia, atualmente utilizamos a palavra “trabalho” para nos

referirmos ao emprego, à profissão, ou seja, para nos referirmos a um processo de troca no qual, troca-se as atividades por um salário.

No que se refere aos processos psicológicos, a ruptura entre o sentido e o significado das ações humanas tem como uma de suas consequências o cerceamento do processo de desenvolvimento da personalidade humana.

Isso ocorre porque o indivíduo, por vender sua força de trabalho e, em decorrência disso, ter o sentido de sua atividade como algo dissociado do conceito dessa atividade, acaba distanciando o núcleo de sua personalidade de atividade de trabalho. O trabalho torna-se algo externo e estranho à personalidade do indivíduo quando, na realidade, deveria a atividade centrar-se em termos de processo de objetivação da personalidade.

Sem a possibilidade dessa objetivação, a personalidade fica restrita, limitada em seu desenvolvimento. Igualmente o indivíduo não tem na atividade de trabalho com raras exceções, algo que o impulse a se apropriar de conhecimentos, habilidades e valores que enriqueçam como ser humano.

Fonseca (2003) propõe que os limites da subordinação devem, inicialmente, ser mediados pela diferenciação entre o que se entende por subordinação, no sentido *lato sensu* (sentido amplo), e o seu sentido jurídico, pois este último é inerente ao contrário de trabalho.

Nesse sentido, a subordinação jurídica irá diferenciar-se de seu sentido *lato sensu* quando esta for exercida “dentro dos limites da atividade econômica do empregador, do risco físico e do atentado moral do empregado e da prática do que seja ilícito”, proporcionando ao empregador exigir do trabalhador, além do que já foi citado, “tudo o que não for exceção à atuação jurídica dos comandos” (FONSECA 2003, 119).

Dessa forma, segundo Baracat (2006), devido ao fato de o trabalho oriundo da força humana não ser uma mercadoria, não pode o empregado sujeitar-se ao ponto de aceitar determinadas condições (como a revista íntima, por exemplo), sob pena de comprometimento da sua própria dignidade.

A visão de poder aplicada ao contrato de trabalho não se distancia do senso comum, sendo muitas vezes encarada como uma consequência resultante do desequilíbrio natural existente entre aquele que detém a propriedade (empresa) e quem a ela se sujeita (empregado).

Neste sentido, Reginaldo Melhado (2003) adverte que, geralmente o exercício do poder de mando pelo capitalista, nas relações com seus empregados, é visto como inelutável resultado de inflexão do destino ou algo próprio da natureza das relações sociais de produção. Algo que é assim mesmo, que sempre foi e sempre será uma relação de desigualdade e desequilíbrio de poder.

Se em um dado momento histórico o trabalhador apresentou-se como um sujeito livre, cujo único fator necessário para a consecução de seus anseios seria sua capacidade de trabalho, agora, outra realidade se apresenta, pois somente seu esforço já não é mais suficiente, como expõe Barreto (2000) o trabalhador atual deve ser qualificado, polifuncional, possuir visão sistêmica do processo produtivo, estar preparado para inserir-se em uma rotatividade de tarefas, ser flexível.

A consequência disso tudo é que a “luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham em prioridade máxima e fonte de sofrimento”.

O crescente aumento da tecnologia e da globalização tornam a competitividade cada vez mais dinâmica, o trabalhador enfrenta rotineiramente uma disputa de espaço, seja com outros profissionais ou com equipamentos, o trabalhador está cada vez mais pressionado em cumprir e apresentar metas que satisfaçam a necessidade geral do âmbito profissional.

### **2.3.1 Competência e habilidades**

A compreensão da competência do trabalhador está relacionada à sua capacidade de regulação, ou ainda, de gerir a variabilidade conforme as particularidades da situação. Para Vergnaud (1985, apud Gomes, 1999), a competência de um indivíduo pressupõe um repertório de procedimentos e de

métodos alternativos que lhe possibilita a adequação às diferentes situações que se apresentam.

Segundo Cruz (2005), para avaliar as competências e habilidades, em tese, deve-se avaliar como os indivíduos lidam com as consequências da situação de trabalho. A competência não é exatamente uma característica do trabalhador, mas sim a maneira pela qual o trabalhador demonstra seu grau de autonomia sobre as consequências geradas em função das exigências postas pela organização do trabalho.

Entretanto, o mesmo autor assinala que o desenvolvimento das competências e habilidades depende de uma “plataforma de aptidão”. Em outros termos, a aptidão é a capacidade atualizada de poder agir em relação a uma determinada situação. As competências são um conjunto de aptidões com mais qualidades e, a habilidade, por sua vez, é a especialidade das competências.

De outra forma, Zafirian (1994, apud Fleury, 2002), afirma que um trabalhador competente é aquele que é capaz de assumir iniciativas, ir além do prescrito, ser capaz de compreender e dominar novas situações de trabalho, ser responsável e reconhecido por isso.

A experiência facilita esse processo, pois propicia a regulação dos efeitos das más condições do trabalho e a antecipação dos eventuais incidentes que podem estar relacionados aos recursos humanos, materiais, ambientais.

As competências são as pistas que o psicólogo tem para avaliar as cargas de trabalho e as condições pelas quais as cargas passam a existir, pois elas vão demonstrar a capacidade do trabalhador para agir, e, paradoxalmente, são as mesmas competências que vão avaliar e controlar as consequências de suas ações.

Subjacentes às competências, têm-se normalmente o conhecimento, as habilidades e a experiência do trabalhador. Assim, seu desenvolvimento propicia uma maior condição de flexibilidade e de adaptabilidade e permite transferência de aprendizagem.

A análise das decisões revela a necessidade de se buscar um elemento que possibilite uma melhor identificação do assédio moral, revestindo de uma formatação mais instrumentalizada como forma de proporcionar um caminho seguro na sua visualização e consequente entendimento.

Sem sombra de dúvidas, a globalização intensificou a alteração nas relações interpessoais. A convivência normal com as relações hierárquicas caracterizadas por uma grande concentração de poder faz com que seu abuso seja socialmente aceito.

Na fala de Barreto (2002, p. 242) “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

Ao ser atingido pela humilhação, poucos são os que reagem espontaneamente, em geral, somente após o quadro se agravar é que começam a manifestar a necessidade de se proteger ou reagir. Muitas vezes o orgulho se torna tão atingido, levando o trabalhador a um estado irreversível de diminuição perante a sociedade.

## 2.4 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Diversas expressões ao redor do mundo são utilizadas como referencial ao termo:

- ✓ *Mobbing*: termo originado pelo psicólogo alemão Heinz Leymann com origem no verbo inglês *to mob* que significa máfia, ou seja, violência coletiva;
- ✓ *Bullyng*: do inglês, *bully* pessoa grosseira, associado aos torcedores com atitudes hostis internacionais e explícitas;
- ✓ *Harassment*: termo de Brodsky utilizado em 1976 e estudado por Leymann, na década de 90 que define agressões sutis, porém nocivas à saúde de outro;
- ✓ *Harcèlement* moral: assédio moral na França;
- ✓ *Murahachibu*: no Japão significa ostracismo social.

Na opinião de Leymann (1990), o termo *mobbing* deve ser aplicado ao contexto ocupacional, é uma forma de violência psicológica, diferente de *bullying* mais aplicado as ações de crianças e adolescentes que cumulam em agressão física.

No Brasil, o termo adotado legal e popularmente é assédio moral. Infelizmente a base jurídica é muito recente e escassa, mas que, já surte seus efeitos positivos.

O dicionário Aurélio *online* (2011, p.1) define:

Assédio: -1. Cerco posto a um reduto para formá-lo; sitio 2. Insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões, etc. Moral – (do lado moral e “relativo aos costumes”). 1. Filos. Conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para o grupo ou pessoa determinada. 2. Conclusão moral que se tira de uma cobra, de um fato etc. 3. O conjunto de nossas faculdades morais. 4. O que há de moralidade em qualquer coisa, 5. Relativo a moral. 6. Que tem bons costumes. 7. Relativo ao domínio espiritual (em oposição a físico ou material).

ALKIMIM descreve como assedio moral:

uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constrangendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho. 9 - 9 ALKIMIN, Maria Aparecida, Op. cit., p. 36.

Percebe-se o assédio moral como uma violência sofrida no ambiente de trabalho, ou seja, no local onde são realizadas as atividades laborais de forma sistemática e rotineira.

De acordo com o significado da palavra, assédio, portanto se caracteriza pela repetição de comportamentos que visa atingir outras pessoas.

Já o termo moral, por sua vez está associado a aspectos psicológicos por se relacionar com fenômenos psíquicos, como o sofrimento mental e suas

consequências, e éticos, por utilizar conceitos de bem e mal, do que é aceito ou não pela sociedade.

Do ponto de vista de Luna (2003) não devemos confundir com problemas relacionados a um chefe exigente com a qualidade ou produtividade. Para este autor, o assédio é totalmente distinto, pois a intenção é acabar, reduzir ou destruir os sentimentos mais profundos da vítima.

É extremamente importante a distinção entre o assédio moral no ambiente de trabalho e o conflito. Em um conflito as recriminações são faladas (a guerra é aberta de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio existe o não falado e o escondido.

No conflito teoricamente, cada um dos protagonistas pode defender sua posição. O que caracteriza um conflito é a escalada simétrica, ou seja, uma igualdade teórica entre os protagonistas.

Já no assédio moral no ambiente de trabalho não se observa uma relação simétrica, mas uma relação entre dominante e dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa o âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa (HIRIGOYEN, 2002, p. 24, 25 e 27).

De acordo com Batista (2003), este é um fenômeno do nosso tempo, embora já existisse anteriormente, somente na atualidade é possível mencioná-las como um processo de vulnerabilidade do indivíduo.

Conforme Hirigoyen (2005, p.65), para entender assédio em um local de trabalho, devemos entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.

Para Maciel, (2001, p.118), assédio moral no trabalho:

“Compreende toda a exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, caracterizada por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isoladas do grupo”.

Ainda segundo Maciel (2001), a legislação brasileira se restringe a algumas organizações de administração pública, apesar de existirem projetos de lei em discussão.

Por outro lado, Freitas e Heloani (2004), consideram que nem toda situação de assédio moral deriva de uma situação de conflito. Realmente, se tomarmos o exemplo em que a vítima é escolhida como bode expiatório, não houve no início do processo com conflito desencadeador da situação de assédio moral, mas há na repetição da agressão o conflito que não pode “ser aberto”, não pode ser desnudado. E situações em que o assédio é do subordinado para com o superior, este dificilmente se dá conta da situação exceto quando este já esta bastante degradada.

Segundo Leymann (1992), renomado psicólogo do trabalho:

“Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas) que e caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um individuo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura” (LEYMANN, 1992, p. 22).

Silva (2005) em sua concepção cita:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (SILVA, 2005, P. 28)

Freitas (2001) expõe que o assédio moral nasce do encontro da inveja e do poder e da perversidade que, quando aliada à questão de hipercompetitividade,



passa um sentimento de poder e até mesmo confiança à medida que menosprezam e dominam outras.

Hirigoyen (2002) referência mundial em estudos sobre vítimas de assédio define:

“Toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos ou gestos que possam trazer dano a personalidade, a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

## 2.5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com Ferreira (2006), pode-se classificar o assédio moral em três tipos:

- ✓ Vertical: descendente do superior para o inferior;
- ✓ Vertical ascendente: de subordinado para superior;
- ✓ Horizontal: de colega para colega no mesmo nível de hierarquia.

Para Brodsky (1976), é mais fácil atormentar aqueles que são subordinados do que aqueles que estão no nível hierárquico superior, mas nem todas as situações de assédio partem do superior contra um subordinado.

Branch (2004) realizou o único estudo empírico sobre assédio ascendente, onde segundo este estudo, o assédio nestes casos ocorre quando o gerente é novo ou está implementando uma mudança organizacional. Aparentemente, os empregados estavam reagindo negativamente às mudanças implementadas pelos gerentes.

Entre outras táticas do assédio ascendente, Hirigoyen (2002) menciona a reação coletiva do grupo na qual há uma aliança com o objetivo de se desvencilhar de um superior hierárquico que lhes foi imposto ou que não querem, e, assim, o grupo tenta se desvencilhar daquele que consideram um intruso.

Note-se que as figuras do empregado e do empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agente agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral, uma vez que as posições podem ser alteradas.

## 2.6 AÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com Hirigoyen (2002), uma agressão verbal, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que, reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

Ainda nos estudos de Hirigoyen (2005) visualizamos que, as más condições de trabalho são competência dos fiscais de trabalho, que devem ir ao local para verificar e punir. A dificuldade advém do fato de que, no caso do assédio moral, esta degradação é feita progressivamente, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas.

Em estudo publicado em 2002, Hirigoyen apresenta o assédio discriminatório ocasionado por motivos raciais, religiosos, orientação sexual, deficiência física ou doença e também, por serem representantes sindicais.

Segundo Barreto (2003), os tipos mais assediados nas organizações são adoecidos, que demonstram serem sensíveis ao sofrimento alheio, estão acima dos 40 anos, criativos que questionam as metas impostas e com facilidade de convívio, aqueles que apresentam diferenças com os padrões estabelecidos pelo assediador, não necessariamente a organização.

Para Assunção (2000), as exigências são fatores intervenientes e pode ocorrer em incidentes e variações, mudando, a situação do trabalho. Exemplifica ainda o autor, situações como o atraso de materiais para o desempenho da função e consequente quebra da rotina modificando o comportamento tanto de superiores quanto subordinados que, passam a ser responsabilizados por uma ação exterior.

### 2.6.1 Exemplos

A doutrina, como se observa de Menezes (2003), indica um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização, de forma mais concreta que as formas sutis: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades psíquicas e físicas; 7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8) impor obrigação de realizar autocriticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (por exemplo: impor o uso de fantasias, sem que isso guarde relação com sua função e, inclusão no rol de empregados de menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas às atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias , como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior das forças do empregado; 14) sugestão para o pedido de demissão; 15) ausência do serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas; 19) referencias e erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, *fax* e computador e 25) supressão de funções ou tarefas.

### 2.7 IDENTIFICAÇÃO DO ASSEDIADOR

Navarro (2000), afirma que é possível desestabilizar uma pessoa, torná-la reclusa e até mesmo destruí-la através de mensagens muitas vezes ocultas em conversas subliminares, tornando impossível a intervenção de terceiros à volta.

O agressor critica todos os que o cercam, mas não admite ser questionado ou censurado. Esta sempre pronto a apontar as falhas. É insensível, não sofre, não tem escrúpulos, explora e, não tem empatia pelos outros. É invejoso e ávido de poder. Para o agressor o outro é apenas “útil” e não merece respeito.

Shimidt (2002, p.177) em sua obra “O Assédio Moral no Direito do Trabalho”, enumera as características que definem o perfil do assediador, segundo um site em português (baseado em observações de trabalhadores):

- ✓ Profeta: considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tomar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- ✓ Pit-bull: humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- ✓ Troglodita: é aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.
- ✓ Tigrão: quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferia-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta incutir aos outros).
- ✓ Mata-babão: é um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com mão-de-ferro. Também gosta de perseguir aos que comanda.
- ✓ Grande irmão: finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir, usando o que sabe para assediá-lo.
- ✓ Garganta: vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem o seu trabalho e não admite que seus subordinados saibam): é aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela incompetência.

## 2.8 O ASSEDIADO

Partindo do pressuposto de que toda atividade laboral tem direitos e deveres, deve-se atentar para o processo de diagnóstico de uma determinada situação.

O assediador escolhe o assediado, muitas vezes por características pessoais distintas que o perturbam como destreza ou dinamismo acima dos demais.

Guedes (2004, p. 71), definiu quatro tipos de possíveis vítimas de assédio:

- ✓ Indivíduo sozinho em contraste com os demais: uma mulher em um ambiente predominante masculino;
- ✓ Indivíduo estranho com hábitos e costumes próprios: se veste e fala de forma diferente, despertando inveja;
- ✓ Indivíduo que se destaca pelo sucesso: membro de um setor que sempre recebe elogios dos que estão a sua volta;
- ✓ Indivíduo novo: seja em relação a idade dos demais ou transferido de outra unidade para ocupar o lugar de alguém.

Para Guedes (2003, p.63 *apud* OLIVEIRA, 2004):

A vítima do temor psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.

Dejours (1994), afirma que o trabalhador utiliza como mecanismo de defesa, seja individual ou coletivo, condutas de negação, somatização, isolamento, etc., buscando com essas atitudes enfrentar a sobre-carga do trabalho imposta. Já o trabalhador que adota um procedimento eficiente e aprimora sua competência e

consegue transitar com maior tranquilidade pela situação forçada superando o confronto. (ver com prof o q está errado).

Para Hirigoyen (2002), é comum, no início, o assédio parecer inofensivo para a própria vítima, uma vez que ela nega estar sendo molestada, admite as ações como brincadeiras. Todavia com repetição e aumento da intensidade, a vítima passa a ficar acuada, favorecendo assim os ataques que podem se arrastar por longos períodos até uma manifestação.

### **2.8.1 Reações do trabalhador enquanto assediado**

No Brasil a primeira pesquisa sobre o tema é a da médica do trabalho Barreto que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações”, concluída em 22/05/2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

Nesta mesma pesquisa, Barreto (2000), registrou que os homens reagem de maneira diferente à violência moral do que as mulheres expostas a situações parecidas.

A brilhante pesquisadora constatou que os homens raramente admitem estarem sendo assediados durante o processo, eles sentem-se confusos e envergonhados e não verbalizam a agressão sofrida com as pessoas de seu convívio familiar ou social e muitas vezes acabam reagindo contra estes de forma agressiva por conta da pressão.

Já as mulheres tem um aumento predominante de emoções como, ansiedade, insônia, isolamento, dores generalizadas e carência emocional. Segundo Barreto (2000), elas demonstram maior fragilidade, porém, maior iniciativa em coibir o processo de agressão moral no âmbito profissional, geralmente buscando se afastar do ambiente por meio de transferências ou até mesmo desistência da função.

### 3 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL

#### 3.1 PARA A VITIMA

Quanto maior for o desprazer pelo trabalho, maior será o desequilíbrio das funções psíquicas, resultando em aumento da carga de sofrimento do trabalhador.

Dejours nos fala de um sofrimento ético em situações de trabalho nas quais o indivíduo sofre pressões para abandonar seu sentido ético, sofrimento este que pode levar a “estratégias defensivas que se tornem eficazes na atenuação da consciência moral e meio de aquiescência ao exercício do mal.” (DEJOURS, 1999, p. 141). Na violação da dignidade de subordinados, verificada no assédio moral e em outras circunstâncias, ocorre, por exemplo, este apagamento da ética.

Não se pode esquecer de que o trabalhador, além de ser empregado da empresa, tem outras responsabilidades, quer como parte integrante de uma família e ou como membro de outra instituição e, como ser humano precisa divertir-se e descansar, ou seja, ter sua vida particular.

De acordo com Ferreira (2003, p.16):

“O assédio moral não só desestabiliza a vítima, mas também a sua relação com o ambiente de trabalho e a organização, erando nos trabalhadores sentimento de medo de perder o emprego, de angustia, forte tensão, baixa auto-estima, etc”.

Geralmente quando os trabalhadores adoecem são responsabilizados pela queda de produção, desqualificação profissional que levam a demissão e consequentemente o desemprego, são comportamentos como estes que reforçam o medo e aumentam a submissão.

Como bem registrou Hirigoyen (2001), a primeira é a fase da sedução perversa, no início do relacionamento, envolvendo-se a vítima com o processo de desestabilização e perda progressiva da autoconfiança através e constantes humilhações que diminuem os valores morais do indivíduo e aniquilam as suas defesas.

A humilhação “é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil” (BARRETO, 2000, p. 218).

A segunda etapa, a da violência manifesta, com a vítima já envolvida, é pontuada de estratégias de violências e de agressões aplicada aos poucos.

Segundo Hirigoyen (2000), o enredamento, já na fase da violência manifesta, comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o indivíduo “coisificado”. A constante desqualificação a que é submetida a vítima conduz ela a pensar que “ela merece o que lhe aconteceu”, “ela estava pedindo isso”.

Assim é que acontece o deslocamento da culpa: o trabalhador moralmente assediado internaliza a sua culpa e acredita que tem uma efetiva participação na sua doença.

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais da doença, aparece outro sintoma: a ocultação do problema. A atitude está diretamente relacionada ao medo de perder o emprego e por isso, como tática, o trabalhador não declara abertamente a sua doença e prefere sofrer sozinho.

Uma vez adoecido, sem alternativa, o caminho para o trabalhador é o afastamento do trabalho que, a princípio, é por licença para tratamento de doença apresentada; em seguida, a demissão propriamente dita, como consequência da inadequação do trabalhador adoecido aos padrões de produção da organização.

O suicídio pode ser o ponto final. Para Barreto (2000, p. 242) “quando o homem prefere a morte a perda da dignidade, se percebe muito bem como a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

De acordo como o Ministério da Saúde a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, que está em vigor desde 2004, visa à diminuição dos acidentes e



doenças adquiridas no ambiente de trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

Para Freitas (2007, p.4), “o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo”.

Uma das consequências de assédio moral, bem como, seu dano à saúde é a Síndrome de *burn-out* expressão oriunda da composição de *burn* que significa queima e *out* exterior, sugerindo assim que a pessoa queima, esgota, se consome pelo trabalho (SANTINI, 2004).

No Brasil, muitos profissionais da área a identificam como Síndrome do esgotamento profissional. Segundo a OMS – organização Mundial de Saúde, os sintomas podem ser, psicopatológicos, como síndrome de ansiedade, depressão, introversão, mudanças de humor, (ciclotimia) e irritabilidade (distímia). Psicossomáticos que são sintomas físicos com origem psíquica como hipertensão arterial, ataques de asma, bronquite, úlceras estomacais, perda de equilíbrio (labirintite), torcicolos e queda de cabelos (alopecia) ou comportamentais manifestadas por reações agressivas (consigo mesmo ou com pessoas de convívio), transtornos alimentares (ganho ou perda de peso), aumento no consumo de álcool, drogas ou tabagismo, disfunção sexual e isolamento social (OMS, 2004, p. 16).

Diagnosticada em trabalhadores que são normalmente assediados e que acabam por se estruturar-se como ser humano integral, sendo levado a um sentimento de ruína emocional, isolamento afetivo e dificuldades intensas no convívio com a família e amigos, e tudo pela via do meio ambiente doentio no trabalho.

Os efeitos de assédio moral no organismo não se limitam ao aspecto psíquico, atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta, sobre as articulações, o cérebro, o coração e, ainda, o sistema imunológico, abrindo portas para diversos tipos de infecções e viroses (GUEDES, 2004).

É Importante ressaltar que “apesar dos fatos isolados não aparecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão” (Hirigoyen,

2002, p. 17). Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso do poder e manipulações perversas. O cerco contra um trabalhador ou mesmo uma equipe pode ser explícito ou direto, sutil ou indireto.

O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc., estes estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer desse último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo, nessa última hipótese, aplica-se a causa e o responsável responde pelo agravamento (GHERSI, 2002 *apud* BARROS, 2004).

Para Guedes (2004), os prejuízos causados pelo assédio moral que, supostamente acabam por se evidenciar após a constituição do ato, podendo este prejudicar ainda a “saúde social das vítimas fazendo, por exemplo, com que amigos e colegas de trabalho se afastem dela e que casamentos fracassem”.

Quando as capacidades de contenção são transbordadas, essa energia recua para o corpo, desencadeando traduções somáticas como palpitações, hipertensão arterial, tremores, suores, câimbras, desidratações das mucosas, hiperglicemia, aumento de cortisol sanguíneo, entre outras manifestações (DEJOURS, 1994).

A fadiga que contribuiu para diminuição da versatilidade do aparelho mental, o sistema frustração–agressividade-reativa, que deixa sem saída um aparte da energia pulsional, a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa que opõe aos investimentos das pulsões e sublimações. São componentes como esses que criam efeitos favoráveis ao aparecimento das descompensações psiconeuróticas (DEJOURS, 1994).

## 3.2 PARA AS ORGANIZAÇÕES

Dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta, improdutivo, doente, acomodado, numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou então, não sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano por vias judiciais.

Segundo Zimermann (2005), a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

### 3.2.1 Custos tangíveis

São custos que podem ser mensurados de forma direta, como:

- ✓ Queda da produtividade;
- ✓ Alteração na qualidade dos serviço/produto;
- ✓ Menor eficiência;
- ✓ Absenteísmo físico aumenta;
- ✓ Doenças profissionais;
- ✓ Acidentes de trabalho;
- ✓ Danos aos equipamentos;
- ✓ Alta rotatividade da mão-de obra, gerando aumento de despesas com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- ✓ Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- ✓ Mais retrabalho;
- ✓ Menor produtividade das testemunhas.

### 3.2.2 Custos intangíveis

Como se referem a conceitos vagos, são difíceis de ser mensurados, tais como:

- ✓ Abalo da reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho;
- ✓ Deficientes relações com o público;
- ✓ Sabotagem por parte do psicoterrorista;
- ✓ Resistência entre trabalhadores;
- ✓ Menor criatividade;
- ✓ Perda da motivação;
- ✓ Menor criatividade;
- ✓ Menos iniciativa;
- ✓ Clima de tensão;
- ✓ Surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

### 3.3 PARA A SOCIEDADE

Para Silva (2000), o número de doenças diretamente relacionadas com o estresse moral está aumentando e, simultaneamente, a preocupação sob formas de prevenção e cura.

É ainda complicado calcular quanto a sociedade tem que pagar pelas situações de assédio moral, não se pode simplesmente adicionar os custos individuais aos custos organizacionais. Pode-se pensar em pelo menos três custos relacionados às perdas para a sociedade: os custos relacionados à aposentadoria precoce, os custos relacionados à perda de produtividade e os custos relacionados aos tratamentos médicos.

Para Leymann (1996), os empregados assediados mostram tendência a aposentar-se mais cedo afetando todo o sistema de assistência social, além de o processo do assédio, conforme já explicitado, ser geralmente longo levando as vítimas a passarem muitos meses/anos sobrecarregando os hospitais públicos.

#### 4 MEDIDAS RECONHECIDAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Embora muitas das grandes empresas possuam código de ética – a maioria das 100 melhores empresas que estão no *ranking* da revista *Exame* o possuem – só essa conquista não é o suficiente, todavia o simples fato de terem um código penal que condene furtos, roubos, homicídios, latrocínios, sequestros, etc. não impede que tais situações venham a ocorrer entre seus trabalhadores.

É, pois, em razão dessa responsabilidade que cabe ao empregador, diante da notícia de que esteja ocorrendo tal assédio no âmbito da empresa tomar as medidas cabíveis para apurá-lo e eliminá-lo.

Basicamente as etapas a serem seguidas são as abaixo descritas:

- ✓ Diagnóstico: nesta etapa, diante da notícia do assédio, identificar seus autores, investigar o objetivo perseguido pelo agressor (obter demissão da vítima, repreendê-la por algum comportamento, humilhá-la, simplesmente), ouvir testemunhas;
- ✓ Avaliação: a ser realizada através da ação integrada de recursos humanos, do SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - e da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- ✓ Providências reparadoras: constatados indícios de assédio moral, tentar, principalmente através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor (ou o grupo agressor). Caso isso não seja possível, poderão ser-lhe aplicadas medidas disciplinares, inclusive a demissão.

Como esclarece Hirigoyen (2002.) “a prevenção passa também pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana tanto quanto a produtividade”. Em cursos de formação específicos a serem dados para psicólogos ou psiquiatras formados em vitimologia, poder-se-ia ensiná-los a metacomunicar, isto é, comunicar sobre a comunicação, a fim de que eles saibam intervir antes que o processo se instale, fazendo dar nome ao que no outro irrita o agressor, fazendo o “ouvir” o ressentimento de sua vítima (HIRIGOYEN, 2002 p. 201).

Uma eficiente forma de combate à violência psicológica no ambiente de trabalho é o incentivo ao diálogo, o que permite uma boa comunicação no âmbito interno da empresa. Muitas organizações têm optado por canais de ouvidoria, nos quais o empregado pode se sentir seguro sem ser exposto.

O trabalho a ser feito nas organizações é uma reeducação de valores que implica uma mudança cultural, com incentivo à prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo.

Assim como há reforços positivos, há reforços negativos que podem ser usados para condicionar o comportamento operante. Alguns estímulos fortalecem a resposta quando são removidos, o que o reforça é ficar livre da estimulação.

Pode-se então, dizer que o estímulo reforçador negativo, fortalece a resposta que o remove. Mas é também o estímulo que enfraquece a resposta que o produz. Suponhamos que o trabalhador tivesse recebido uma reprimenda do chefe e ameaça de ser despedido caso colocasse novamente o palito no botão. O comportamento obviamente se enfraqueceria.

A maneira, porém de eliminar comportamento condicionado é fazê-lo através da extinção – suspensão do reforçamento. Se o reforço for retirado, a resposta voltará, eventualmente, a sua frequência original. Algumas vezes a extinção é rápida, em outras, bem vagarosa. Terá um operário de sempre ter medo de falar quando está na presença do chefe? Provavelmente não.

Luna (2003) sugere algumas ações para estimular na cultura da empresa, normas e valores contra o assédio:

- ✓ Conhecimento por parte de todos do que seja assédio através de palestras e cartilhas;
- ✓ Apresentar a cultura e as normas de conduta da empresa a todos os integrantes da empresa, deixando claro que a organização não pactua com atos indevidos;
- ✓ Investigação sobre os problemas de assédio;
- ✓ Melhorar a responsabilidade e competência da direção na hora de abordar os conflitos;

- ✓ Incluir trabalhadores e seus representantes na avaliação dos riscos e na prevenção do assédio moral;
- ✓ Assumir compromisso de ajuda às vítimas;

As causas trabalhistas com pedido de indenização por danos morais movidas contra organizações e ainda contra o próprio executor do assédio, refletem a não aceitação da condição de subordinação imposta pelo assediador pelo trabalhador e, passam a ser interpretadas como sinal de resistência aos desmandos cometidos, tornando pública a situação que os acometia.

## 5 BASE JURÍDICA

Foi na linha da proteção dos trabalhadores que esteve a origem da Organização Internacional do Trabalho – OIT – criada em 1919, em consequência do Tratado de Versalhes desenvolvendo intensa atividade normativa daí para cá.

A Convenção nº 111 da OIT, define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

Como o problema é mundial, sua repercussão ocorre em países de maior tradição em questão de direitos humanos, refletindo na OIT para que sirva de exemplo aos demais que estão emergindo da falta de conhecimento.

Barros (2006) elucida que o “conceito jurídico de assédio moral é difícil de ser elaborado em face dos difusos perfis do ‘fenômeno’”, em razão disso, existem aqueles que buscam enfatizar o aspecto psicológico que está envolvido na questão, enquanto outros referem buscar destacar a “situação vexatória” e o dano a imagem que o assédio moral provoca (BARROS, 2006).

O termo assédio moral é a nomenclatura adotada no Brasil e surge oficialmente, no campo do direito administrativo em 28 de agosto de 1999, por meio do Projeto-Lei 425/1999, apresentado a Câmara Municipal de São Paulo e transformado em Lei Municipal de nº 13.288 (10/01/2002), dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento.

A Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu artigo 1º, determina os fundamentos da República Brasileira constituída em Estado Democrático de Direito. Dentre tais fundamentos, merecem destaques os seguintes:

Art. 1º. “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)”



E, ainda, no Código Civil vigente, em seu artigo 186, assim está disposto: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” E no artigo 187, arremata: “também comete ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” A obrigação de indenizar vem prevista no art. 927, assim escrito: “aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (BRASIL. Novo Código Civil Comparado, 2002, p. 38).

É de se registrar, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, datada de 1º maio de 1943, também não possui nenhum dispositivo em seu bojo que contemple de forma direta e específica o assédio moral no âmbito laboral, ficando o empregado, portanto, carente de proteção legal. ... neste aspecto...

No Brasil, vereadores e deputados tem tentado criar uma legislação mais direcionada a esse fenômeno, no intuito de chamar a atenção para sua gravidade. É o caso de Arselino Tatto, vereador do PT que teve seu projeto de lei aprovado em janeiro de 2002 e de Marcos de Jesus, deputado do PL, que alterou o código penal introduzindo o inciso 146 A e ainda do projeto de Lei de Antonio Mentor, deputado estadual pelo PT.

No âmbito federal, há propostas de alteração do código penal e outros projetos de lei. Há que ser destacado o Projeto nº 4.742/01 da autoria do deputado federal Marcos de Jesus, o qual estabelece o artigo 146ª com a seguinte redação:

Desqualificar reiteradamente por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral (citar referência?).

O relator deste projeto, deputado Aldir Cabral alterou o texto original após uma série de justificativas, entendeu que a matéria deveria ser tratada no capítulo relativo à Periclitção de Vida e da Saúde, logo após o crime de maus tratos, com o nº 136ª, com a seguinte redação:

“Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho do servidor público ou empregado em razão de

subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica”).

O relator, deputado Aldir Cabral expõe de forma clara não só aos funcionários públicos, mas também aos demais trabalhadores que, é seu direito ser respeitado em seu ambiente profissional, dá a eles um norte nas questões iniciais, uma vez que o texto acima esta sendo divulgado amplamente, seja por cartazes em áreas comuns ou em cartilhas distribuídas a todos os setores públicos.

É Importante ressaltar que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme dicção do artigo 22, I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas, mas sim, normas administrativas que visam a regularização de condutas havidas entre a Administração pública e seus contratados.

Algumas situações previstas no artigo 483 da C.L.T., relativas à dispensa indireta podem corresponder às condutas que se configuram em assédio moral, uma vez que têm a mesma característica de não demitir o empregado, mas tratá-lo de uma forma tal que acabe fazendo com que ele mesmo acabe sentindo-se obrigado a pedir a própria demissão. Senão vejamos:

Art. 483: o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador os seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (...); h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (...)

A portaria nº 604 do Ministério do Trabalho e do Emprego, de 1º de junho de 2000, que instituiu os Núcleos de Promoção de igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O art. 2º, II, da referida Portaria atribuiu competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho. Seu inciso IV do

art. 2º, por sua vez, dispõe que compete aos Núcleos celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação.

Já a Legislação Previdenciária nº 8.213/91 em seu artigo 20 indica as situações que configuram as doenças profissionais e ocupacionais como acidente do trabalho, a saber:

Consideram-se acidente de trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I) doença profissional, assim entendida e produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II) doença do trabalho, assim entendida e adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (...) § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho.

Segundo Pamplona Filho (2002, p. 52), dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

No Código Penal, está presente no artigo 136-A, com a seguinte redação:

Art. 136-A: depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho do servidor público ou empregado em razão de subordinação, hierarquia funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando-o em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena de detenção de 1 a 2 anos.

Nota-se que no assédio sexual existe grande chance de haver uma conduta física, enquanto que no assédio moral, esta conduta é o último estágio, visto que na maioria das vezes o empregado, não suporta tais condutas, desligando-se da empresa.

Observa-se que no assédio sexual, a vítima que se recusa a proposta do agressor, muitas vezes, começa a ser assediada moralmente.

Na hipótese do assédio moral praticado por colega de trabalho (assédio moral horizontal) ou por subalterno (assédio moral vertical ascendente), a vítima pode reivindicar a resolução unilateral do contrato de trabalho por culpa do empregado (dispensa motivada ou por justa causa), com fundamento no artigo 482, alíneas “b”, “h”, “j” e “k”, da CLT, de acordo com as faltas graves imputadas ao respectivo agente.

Ramirez (2003) conclui que, tanto na esfera criminal quando na trabalhista existe necessidade de legislação específica para tipificar o delito.

Dejours (1999), também questiona como a conduta da massa pode transformar em norma de conduta u em valor ações consideradas inadequadas ou excepcionais que, habitualmente são reprimidas. A esse processo ele chamou de banalização do mal.

## 5.1 NEXO CAUSAL

Mas, como estabelecer um nexo causal entre o assédio moral e as doenças físicas e psíquicas dos trabalhadores?

A resposta à pergunta anterior encontra-se na própria lei, na Resolução 1.488/98, do C.F.M - Conselho Federal de Medicina:

Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação do nexo causal; o estudo da organização do trabalho; Os dados epidemiológicos; A literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; O depoimento e a experiência dos trabalhadores; Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não, da área da saúde.

No entendimento pode-se dizer que todas as situações caracterizadas como assédio moral podem ser classificadas como dano moral, mas nem todo dano moral é uma ação de assédio moral.

FREITAS, analisando o que se busca na relação ao trabalho, diz:

(...) “os indivíduos em sua relação com o trabalho, buscam algo a mais do que a recompensa pecuniária e o status que esta pode lhe proporcionar. O trabalho é uma grande fonte de 88 referência para a construção social dos homens e sua auto-estima, o que significa que esta relação passa pelo afetivo e pelo psicológico.” (FREITAS, 2000, p. 42).

Indivíduos assimilam o seu trabalho como identidade, ou seja, este se torna parte inerente da definição que eles fazem de si próprios (MASLOW, 2000). O trabalho pode ser psicoterapêutico, psicológico (viabilizar o crescimento de pessoas sãs em direção à auto-realização).

Isto significa que ele pode ser uma fonte geradora de auto-estima, desde que nos permita desenvolver a confiança na eficácia de nossas mentes, de nossa capacidade de pensar (MASLOW, 2000). Por extensão, ele é um dos principais elementos que nos permitem aumentar a confiança em nossa capacidade de aprender, de tomar decisões, fazer escolhas apropriadas e de gerenciar mudanças.

Para DEJOURS (2000), se a pessoa se sente reconhecida em seu trabalho, seu sofrimento pode se encher de significado e sentido. Ele diz:

“Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação.” (DEJOURS, 2000, p. 34)

Segundo Nascimento (2003, p. 322,323) o assédio moral resulta do dano moral, porém é tipificado de um modo menos amplo, pois exige determinado tipo de conduta, ou seja, travado de forma reiterada e sistemática e que possa tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, facultando a rescisão indireta do

contrato de trabalho, consoante a dicção do artigo 483, B da CLT. A agressão moral causadora do dano moral, se, for praticada de forma recorrente poderá aperfeiçoar o conceito de assédio moral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho não tem a intenção de esgotar o tema e sim de mostrar o crescente interesse de diversas áreas profissionais como áreas da medicina do trabalho, jurídica e sociológica, e principalmente a reflexão sobre os aspectos psicológicos resultantes desse fenômeno.

A humanidade convive, silenciosamente, com o abuso de poder nas relações interpessoais, portanto, a investigação deste tema se justifica pelos benefícios conhecidos a partir dos conhecimentos trazidos no desenvolvimento deste trabalho.

As causas motivadoras do assédio moral ainda não estão suficientemente explicadas, no entanto, a inveja sentida pelo assediador de alguma característica, habilidade ou talento da vítima é apontada como um dos motivos mais freqüentes para a sua ocorrência.

A discriminação também se apresenta como causa ensejadora do mobbing, a exemplo do assédio moral praticado por motivos raciais, religiosos, em razão de deficiência física ou doença, ou em função de orientação sexual, pois em casos tais o agressor ao não aceitar uma diferença ou particularidade da vítima passa a persegui-la e tratá-la com menosprezo e desrespeito na frente de seus pares, tentando, desta forma, forçar seu pedido de demissão ou, em situações mais extremas, o seu suicídio.

Desta forma, a abordagem do tema assédio moral no trabalho, procurou obter respostas para as perguntas que foram à base da pesquisa para a preparação deste trabalho.

Cabe evidenciar que uma das consequências mais marcantes do assédio moral é registrada no campo da saúde e da segurança do trabalho. O assediado sofre constantes humilhações e exposições, passando a apresentar sintomas psicossomáticos que podem se transformar em problemas danosos para a sua integridade física e psíquica.

E no que tange à segurança do trabalho, cabe lembrar que a vítima torna-se um sujeito fragilizado sem condições para desenvolver todo o seu potencial dentro da organização.

As dificuldades apresentadas pela figura central da pesquisa publicada, demonstra o quanto esta agressão pode ser silenciosa e dominadora não só do individuo mas de todo um ambiente.

A funcionaria sofreu por anos onde a atitude dos demais colegas em volta foi se moldando as agressões, ficavam afastados durante o expediente, mas que, a tratavam normalmente fora da empresa.

A partir do momento em que os sintomas vão se tornando claros principalmente se a vítima for assessorada por um conhecedor como psicólogo ou médico, esta terá mais chances de se manifestar e reagir contra o assediador.

Atitudes de prevenção tem surtido efeito em grandes empresas, porém ainda visualizamos situações conflagradas divulgadas em sentenças de ações trabalhistas.

A banalização do tema também se tornou um empecilho nesta batalha. Atentar para o fato de que muitos procuram se beneficiar apontando simples situações de pressão e insubordinação como perseguição e ameaça. A principal característica do assédio está justamente na repetição da ação sem motivo claro, sendo este o ponto que geralmente falta nas atuais queixas levadas a juízo, e sim fatos isolados, não deixando também de apresentar característica de perseguição por parte do funcionário que se diz assediado, sendo que, na verdade, ele apresenta a queixa justamente por não tolerar a posição do superior.

A divulgação dos direitos é o que mais tem auxiliado os assediados a se manifestarem contra o assediador, principalmente se estiverem assessorados por um psicólogo ou profissional da área.

A personagem central desta pesquisa, apresentou sinais claros e já crônicos de transtorno causado pelo tempo que sofreu sem saber como reagir.



Em entrevista com uma profissional preparada para dar suporte e incentivá-la a relatar os transtornos, percebe-se o crescente isolamento, o dano atingindo sua vida social, a qual a organização não se importou em invadir.

Também vimos que é necessário que seja divulgado informações a respeito do assunto, para que ocorra um trabalho de prevenção e proteção ao trabalhador. Com o índice de casos de assédio moral aumentando há necessidade de esclarecimentos e trabalhos voltados à saúde do indivíduo nas organizações.

O trabalho a ser feito nas organizações é uma reeducação de valores que implica uma mudança cultural, com incentivo a prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo.

O envolvimento das organizações vem crescendo, porém ainda não é o suficiente, no exemplo desta pesquisa, percebe-se claramente a posição da empresa em não cooperar com a recuperação da vítima, pelo contrário contribuiu para que seus próprios funcionários também a agredissem, seja, por meio do silêncio, do descaso, ou atitudes de deboche.

Diante do exposto e discutido durante esta pesquisa, recomendamos a continuidade por meio de um trabalho extradisciplinar, envolvendo as esferas, familiares, sociais, profissionais, psicológicas, etc. uma vez que seu efeito devastador se expande por todas elas.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

Assédio Moral no Trabalho (2004), “Assédio moral no trabalho: chega de humilhações!”. Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 18 jun. 2011

Assédio Moral no Trabalho (2003), “Seminário Internacional sobre assédio moral no trabalho” disponível em [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org). Acesso em 18 jun. 2011

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, M. *Uma Jornada de Humilhações*, Dissertação de Mestrado em psicologia Social, PUC/SP, 2000.

BARRETO, Margarida M. S. *Violência, Saúde, Trabalho - Uma jornada de humilhações*. 1.ed. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho*. Disponível em: <[http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body\\_jr25-margarida.html](http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html)>. Acesso em: 26 jun. 2011.

BRIDGES, W. *Um Mundo sem Empregos*. (trad. de José Carlos Barbosa dos Santos). São Paulo: Makron Books, 1995.

BÍBLIA, <http://www.bibliacatolica.com.br/busca/01/1/comer%E1s> Acesso em 25 out. 2011.

CYRUNLNIK, Boris. *Os patinhos feios*; trad. Monica Stahel. São Paulo, 2004.

CODO, W; SAMPAIO, J.J. C; HITOMI, A.H. *Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem multidisciplinar*. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1992.

DEJOURS, C. *Loucura do trabalho – Psicopatologia do trabalho*. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 2 ed. São Paulo: Cortez/Oboré; 1987. 168 p.

DEJOURS, Christople. *A banalização da injustiça social*. 3 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DEJOURS, C., Abdoucheli. E. & Jayet, C. *Psicodinâmica do Trabalho*, São Paulo: Atlas, 1994. 145 p.

DICIONÁRIO AURÉLIO <http://aurelio.ig.com.br/dicaureliopos/login.asp>

ESTALIAM, S. *Assédio Moral é ilegal e imoral*. Recife, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FREITAS, Maria Ester. “Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações”. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 2001.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GUEDES, Marcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. *Mobbing. Violência psicológica no trabalho. Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 21, n. 241, p. 89-94, 2004.

HELOANI, R. *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1994.

HELOANI, Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado - História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A Violência Perversa no cotidiano*; trad. Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

LEYMANN, Heinz. *The definition of mobbing at workplaces*. Disponível em . Acesso em: 18 jun. 2011.

LIS, Andrea P Soboll e Thereza C. Gosdal, organizadoras: *Assédio moral, interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr. 2009.

LUNA, Manuel. *Acoso psicologico em el trabaho. Madri, 2003*. Trad. Google tradutor.

MENEZES, Claudio Armando C. “Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos” in “*Revista de direito trabalhista*”. São Paulo, ano 8, n. 10, p. 12-14, out. 2002.

OLIVEIRA de, C.R. *História do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Ática, 1995.

PAROSKI, Mauro Vasni. *Assédio moral no trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021>>. Acesso em: 1 mai. 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p.28.

VERGNAUD, G. *A teoria dos campos conceituais*. In BRUN, J. Lisboa: Instituto Piaget, 1985.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

Cartilha da Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná – APUFPR, Fenajufe, 2006.

Cartilha Assédio Moral é ilegal e imoral Recife: Assessoria de Comunicação do Sindicato dos Bancários de Pernambuco. 2005.

Cartilha Assédio Moral no Trabalho – CNTI – confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. Brasília 2006.

## ANEXO A - PESQUISA PUBLICADA

Segue na íntegra, o exemplo já publicado de laudo psicológico de vítima de assédio sexual:

Relatório elaborado por: Dra. Miriam Raab Glina, psicóloga – CRP 06-101122-8

Identificação da paciente: A.A.S., 43 anos, solteira, natural de Minas Geraís/MG, curso médio completo, residente em São Paulo, capital.

Quadro Clínico: Na queixa livre a paciente referiu “ansiedade, fobia (de estar em locais fechados ou cheios), dificuldade de conviver com outras pessoas, de levantar-se de manhã. Só quer ficar dentro de casa. Perdeu o poder de concentração e a paciência. Tornou-se desconfiada. Ela refere que “sente-se gelar por baixo da pele, as mãos começa a suar, a cabeça começa a aumentar, aumentam os batimentos cardíacos e sente falta de ar. As vezes “apaga”, como se não tivesse lá” (SIC).

Na exploração sistemática dos sintomas psiquiátricos aparecem: hiperestesia, dificuldade de nomear objetos, alucinações sinestésicas (“como se tivesse um bicho andando no corpo” (SIC), pensamento de curso lento, idéias prevalentes (“acha que foi fraca, que agiu errado na situação” (SIC), dificuldade de fixar fatos recentes, distração, perda de orientação temporo/espacial, sentimentos de medo, angustia, choro fácil (com e sem razão), desespero, irritabilidade, claustrofobia e fobia de locais cheios de gente, atos estereotipados (mexer no dedo quando angustiada), compulsão por comida, diminuição do desejo e interesse sexual. Sem distúrbios do juízo, da crítica ou da linguagem. Humor depressivo, emocionando-se quando fala das suas condições de trabalho e das relações interpessoais de trabalho.

História de trabalho e relações com desenvolvimento de sinais e sintomas:

De acordo com a paciente, desde 1996 trabalha na Empresa X. Entrou como auxiliar de produção, após algum tempo foi promovida a inspetora de qualidade. Foi demitida e readmitida após 6 meses, como auxiliar de almoxarifado em 14/09/98, passando por várias promoções (auxiliar administrativa 1 e 2), chegando a líder de

serviços gerais, função que exerceu de 2001 a 2004 e em que era responsável por diversas áreas. Neste cargo respondia diretamente a uma diretora. Houve uma mudança de diretoria e vários funcionários foram sendo demitidos. Como ela era membro da CIPA e tinha estabilidade de 2 anos não foi demitida.

Foi avisada que não permaneceria mais no seu cargo ou setor, que deveria tirar férias e na volta do trabalho seria remanejada para a Auditoria Final. Na volta das férias o coordenador da área da Auditoria Final disse que ela não pertencia ao seu setor e que devia descobrir a que setor pertencia. Ela teve que descobrir o setor a que devia ir e foi informada de que o gerente de produção deu ordem de que deviam dar-lhe qualquer coisa para fazer. Mandaram-na limpar gavetas, varrer o chão e separar o lixo. Quando suas tarefas acabavam deixavam-na fechada numa sala sem fazer nada, para que pudesse ser vista por todos. Como consequência de ficar fechada nesta sala, não aguenta mais ficar fechada em lugar nenhum.

Ela ficava procurando o que fazer. Não entendia porque não a demitiam. Analisa hoje que, queriam obrigá-la a pedir a conta. Ela começou a passar mal ao chegar ao portão da empresa. Teve uma crise emocional e *“rosnava de nervoso”* (SIC). Foi afastada por uma semana pelo médico. Foi à Delegacia Regional do Trabalho – DRT – eles afirmaram que nada podiam fazer porque não houve rebaixamento de salário. O mesmo lhe foi dito pelo sindicato da categoria.

No retorno ao trabalho, foi remanejada para o Setor de Injetores para desempenhar as mesmas tarefas (limpar gavetas, varrer o chão e separar o lixo).

Procurou o sindicato e foi remanejada para o Setor atual como inspetora de qualidade de componentes de cinto de segurança, onde ficou de dezembro de 2004 a fevereiro de 2006. As atribuições deste cargo são de inspecionar o conjunto de componentes de um cinto de segurança (parafuso, porca, o cinto, arruela, linha de nylon) quando à espessura, durabilidade, tração, analisando os certificados, verificando se eles atendem, tração, analisando os certificados, verificando se eles atendem às normas de segurança e realizando testes em cada um, antes do cinto ir para a montagem. Entretanto, a ela foi atribuída apenas a inspeção de arruela e bucha do paquímetro, ou seja, atribuições bem menores do que as prescritas para o

cargo, sem a possibilidade de aprender nenhum outro trabalho. Foi lhe dado um aumento de 3%.

Como líder cumpria um horário das 7 às 16:48 h, mas não tinha hora certa para sair, porque Ra responsável por vários turnos. Na última função ficava sentada durante o dia todo e tinha o pouco serviço, porque lhe era dado apenas 2% do que chegava ao setor. Não tinha o que fazer, mas precisava ficar lá. Não podia nem mesmo ler uma revista.

Os funcionários da empresa tinha prazo de 48 h para entregar atestados médicos e exista um funcionário encarregado de recebê-los. A trabalhadora não podia entregar seus atestados a este funcionário e uma auxiliar de enfermagem foi designada para receber seus atestados Esta última ia buscá-los de manhã, na frente dos colegas, no corredor.

A empresa descontou seus dias de afastamento porque a psiquiatra recusou-se a colocar o CID no atestado afirmando que não era obrigatório. Esta recusou-se ainda a entregar o prontuário da trabalhadora para a empresa, motivo pelo qual a empresa cancelou o seu contrato com a psiquiatra.

### **Análise do assédio moral no trabalho: explicitação das situações que configuram assédio moral, critérios e bases teóricas, conseqüências do assédio para a saúde**

As situações de trabalho que configuram assédio moral no trabalho pelo seu caráter repetitivo e intencionalidade de prejudicar são:

1 retirada de atribuições associada à humilhação de ficar em local exposto: Ter que ficar trancada em uma sala à vista de todos, das 7 às 16:48 sem fazer nada ou realizando tarefas como limpar mesa, varrer o chão, etc. ou ter que telefonar para buscar serviços;

2 Os seus atestados médicos eram tratados de forma diferente (entrega a outro funcionário, prazos diferenciados, cobrar atestados na frente dos colegas, etc.);

3 Proibição dos colegas de passarem serviços a ela;

4 Quando lhe visaram que não seria mais líder, queriam coagi-la a assinar uma folha em branco;

5 Nunca foi chamada a participar de cursos ou reuniões;

6 Ninguém se sentava na mesma mesa que ela durante o almoço;

7 Os colegas só conversavam com ela fora da empresa;

8 Nas reuniões da CIPA ninguém a ouvia ou prestava atenção no que ela falava;

Criaram uma situação de exclusão e isolamento da trabalhadora. Ela, que sempre foi ativa, foi *“anulada e jogada num canto”* (SIC).

A empresa recusou a lhe oferecer um CAT quando foi afastada.

Para Hirigoyen (2002), “o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano. A personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, M.F. (2002) *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil).

Barreto. (2000) define o assédio moral como “aquele que acontece dentro do local de trabalho, ao longo da jornada, de forma repetitiva contra o trabalhador, colocando-o numa situação constrangedora, vexatória por parte do superior hierárquico”. (BARRETO, M. (2000). *Uma jornada de humilhações*. São Paulo. Dissertação de Mestrado Estudos Pós-graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).

Menezes (2002) “a exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamentos, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos suspeitos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes



íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho; transferência de sala por mero capricho; retirada de mesa de trabalho e pessoa de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções)". (MENEZES, C.A. (2002) Assédio moral. Revistado TST, Brasília, V.68, n.3, p. 189-195, jul/dez).

Percebe-se que a trabalhadora, antes uma líder de produção responsável por várias áreas, ativa, que gostava de *"por a mão na massa"* (SIC) foi colocada em um trabalho em que há um subemprego de sua capacidade. Segundo Dejours (1988) "as frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado. Às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação (...) a certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento". De acordo com o mesmo autor, "a fadiga pode encontrar a sua origem também na inatividade. Esta inatividade é fatigante porque não é um simples repouso, mas ao contrário, uma repressão – inibição da atividade espontânea". (DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez e Oboré, 1980. [trad. Paraguay, A.I. e Ferreira L.L., 1987].

A trabalhadora refere que devido a pressão, perseguições e humilhação no trabalho, ela que ficou 12 anos na empresa e nunca teve problemas de saúde, de 2004 para cá tem 60 atestados por hipertensão arterial e engordou 15 Kg devido a comer compulsivamente.

Ela fingia estar bem, mas quando chegava em casa ficava nervosa e *"queria esmurrar as paredes"* (SIC). Ela deixou de fazer todas as atividades que antes lhe dava prazer, como por exemplo, trabalho voluntário. Não consegue mais lidar, com as crianças da creche onde prestava serviço.

Ela perdeu a auto-estima, ficou tensa e nervosa. Não compreendia porque era tratada desta forma. Não soube lidar com a indiferença dos colegas e acabou se afastando de quase todos. Sente-se inútil. Sente ainda tristeza, falta de ânimo, medo das pessoas e medo de sair sozinha.

Encontra-se afastada do trabalho, com auxílio-doença comum desde fevereiro de 2006 e a partir de agosto sua estabilidade como membro da CIPA terminou.

**Diagnóstico de acordo com o CID 10:** Transtorno de adaptação (F43.2) surgidos após mudança de diretoria, ligado a desacordo com o patrão (Z56.4), má adaptação ao trabalho (Z56.5) e objeto de discriminação e perseguição percebidas (Z60.5) e transtorno misto ansioso e depressivo (F41.2).

**Discussão sobre o nexos causal com o trabalho:** A sintomatologia referida e o quadro apresentado apareceram e tiveram agravamento contínuo a partir da mudança de diretoria, quando a trabalhadora foi retirada do seu cargo e colocada em outro cargo, sem receber praticamente nenhum serviço, ou apenas tarefas abaixo de sua capacidade, sendo sistematicamente excluída de reuniões e treinamentos, sofrendo humilhações e pressões para pedir demissão, que degradaram as suas relações com colegas e mantiveram em isolamento. Trata-se, portanto, de um nexos com o trabalho dentro do Grupo II da classificação de *Schilling*, trabalho ou ocupação são considerados como fatores de risco associados como etiologia multicausal da doença.

**Encaminhamento a ser dado:** Emissão de CAT, orientando sobre procedimentos jurídicos e manutenção do afastamento.